

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR
JEAN-FRANÇOIS PAQUIN

COMPARAISON DES PROFILS DE PERSONNALITÉ DE POLICIERS
RECOMMANDÉS ET NON RECOMMANDÉS À UNE PROMOTION

JUIN 2004

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Ce document est rédigé sous la forme d'un article scientifique, tel qu'il est stipulé dans les règlements des études de cycles supérieurs (art. 16.4) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. L'article a été rédigé selon les normes de publication d'une revue reconnue et approuvée par le comité d'études de cycles supérieurs en psychologie. Le nom du directeur de recherche pourrait donc apparaître comme co-auteur de l'article soumis pour publication.

Table des matières

Remerciements	iv
Sommaire	1
Abstract	2
Introduction	3
Hypothèses	12
Méthode	13
Analyse	14
Résultats	14
Discussion	17
Limitations	21
Conclusion	22
Références	23
Appendice A	34

Remerciements

L'auteur tient sincèrement à remercier son directeur de recherche, Monsieur Roger Asselin, Ph.D., pour ses judicieux conseils, sa droiture, son respect ainsi que sa générosité dans l'expression de sa grande expérience. L'auteur tient également à remercier pour sa précieuse collaboration le personnel du Centre d'Appréciation du Personnel Policier de l'École Nationale de Police du Québec. Un remerciement plus particulier à Monsieur Jean Lortie M.A., psychologue au Centre d'Appréciation du Personnel Policier, pour son immense disponibilité et sans qui cette recherche aurait été difficilement réalisable.

Sommaire

Compte tenu des résultats des récentes recherches, l'utilisation des tests de personnalité dans le domaine de la sélection de personnel, et plus particulièrement dans le travail de policier, demande à être plus fouillé. La présente recherche vise donc à vérifier l'existence de différences entre les profils de personnalité tel que mesuré par le 16 Personality Factor (16 PF), le Gordon Personal Profile Inventory ainsi que par l'approche du Big Five selon un critère de performance policière. Le critère de performance retenu est le fait d'obtenir une note de 60% et plus lors des examens de mises en situation (APS), examens utilisés à des fins de promotion et effectués par le Centre d'Appréciation du Personnel Policier de l'École Nationale de Police du Québec. La nouveauté de cette recherche réside dans le schème expérimental ainsi que dans le choix de l'échantillon à l'étude. En effet, peu d'études se sont intéressés à la promotion du personnel policier. Les résultats indiquent que les échelles « cyclothymie » (warmth) du 16 PF, « agréabilité » (agreeability) du Big Five et « responsabilité » (responsability) du Gordon permettent de différencier les policiers jugés plus performants de ceux jugés moins performants sur le critère de performance retenue. Les applications et les limitations de ces résultats dans le domaine de la sélection de personnel policier à des fins de promotions sont discutées.

Abstract

Based on the results of latest studies, the use of personality tests for personnel selection, especially in a police working environment, definitely needs a closest investigation. Therefore, the goal of the following study is to verify the potential differences between the personality profiles studied by the *16 Personality Factors* (16PF), the *Gordon Personal Profile Inventory* and the *Big Five Approach* regarding on a police-field performance criterion. The selected criterion is based on a score of 60% and over on a series of simulation tests (APS), which are used for promotion purpose and done by the *Centre d'Appréciation du Personnel Policier (CAPP)* of the *École Nationale de Police du Québec*. The novelty of this study stands on the experimental design and on the sample studied. As it happens, only a few studies have focused on police staff promotions. Results show that factors like *warmth* of 16 PF, *agreeability* of Big Five and *responsibility* of Gordon permit to measure the degree of effectiveness towards police officers based on this performance criterion. The applications and the limits of these results applied to personnel selection in a police-field and for promotion purpose are discussed.

L'utilisation des tests de personnalité dans le domaine de la sélection de personnel est encore d'usage courant. En effet, la personnalité est un concept clé pour qui veut comprendre et prévoir les attitudes et comportements des individus dans les organisations (Morin, 1996). Bien comprendre la personnalité aidera les gestionnaires et les conseillers à mettre à profit les différences individuelles au travail dans le but de faciliter le travail d'équipe, de favoriser le développement des compétences ainsi que d'améliorer la performance (Goldberg, 1993). Cette dernière affirmation suggère donc la présence d'un lien entre la personnalité et la performance au travail. Par contre, d'autres écrits démontrent que la personnalité serait un pauvre prédicteur de performance au travail (Ghiselli, 1973; Guion et Gottier, 1965; Hurtz et Donovan, 2000; Schmitt et al., 1984).

Le métier de policier figure parmi les métiers ayant été les plus étudiés. Depuis longtemps, chercheurs et psychologues en sélection de personnel ont tenté de définir la personnalité policière (Kates, 1950; Rappaport, 1945; Simon, Wilde et Cristal, 1973; Sterne, 1960). Le raisonnement derrière cette quête vient de la question suivante: « Existe-t-il des caractéristiques jugées "anormales" ou "atypiques" dans la population générale pouvant être considérées "normales" ou "typiques" de la personnalité policière ? » (Goldstein, 1975; Levy, 1967; Rhead et al., 1973) Cette question en entraîne une autre: s'il existe un profil de personnalité particulier au policier, est-il en lien avec la performance au travail? Les conclusions des différents travaux visant à démontrer l'existence de liens entre la performance dans le travail de policier et la personnalité ne font pas l'objet d'un consensus.

En effet, plusieurs auteurs affirment par le biais de leur recherche la présence de ce lien. Hiatt et Hargrave (1988) ont utilisé le MMPI pour mesurer le profil de

personnalité de deux groupes de policiers. Un des groupes était composé de policiers ayant fait l'objet de mesures disciplinaires (suspension, congédiement) et l'autre groupe constitué de policiers n'ayant pas été impliqués dans de telles procédures. Les échelles F (validité), Mf (masculinité-féminité), Pa (paranoïa) et Ma (hypomanie) étaient significativement plus élevées chez les policiers ayant eu des problèmes. L'échelle L (mensonge) était quant à elle moins élevée chez ce même groupe de policiers.

Bartol (1991) utilisa le MMPI dans une étude longitudinale de 13 ans. Son but était de vérifier l'existence de différence de profil de personnalité entre des policiers forcés de quitter leur travail versus des policiers qui demeuraient en poste. L'index « immaturité » comprenant les échelles Pd (déviation psychopathique), Ma (hypomanie) et L (mensonge) était un fort prédicteur de cessation d'emploi. Dans une étude précédente (Bartol, 1982), les échelles Mf (masculinité-féminité) et Pd (déviation psychopathique) étaient de solides prédicteurs de moins bonne performance au travail. Ces derniers résultats sont supportés par d'autres travaux (Inwald et Shusman, 1984)

Peterson et Strider (1968) trouvèrent que les policiers qui obtenaient des promotions avaient un score plus élevé sur les échelles Hs (hypocondrie), Hy (hystérie) et Pa (paranoïa) du MMPI que ceux qui n'étaient pas promus.

Toutefois, des recherches démontrent un lien entre la personnalité et une performance au travail élevée sur certaines échelles et d'autres recherches démontrent exactement le contraire, c'est-à-dire que sur ces mêmes échelles il y a effectivement un lien mais avec une moins bonne performance au travail. C'est le cas des travaux de Fraser (1949). Les résultats démontrent que les policiers de la GRC, jugés les meilleurs par leur

supérieur, obtenaient un score élevé sur les échelles Hs (hypocondrie) et Hy (hystérie) alors que les travaux de Marsh (1962) démontrent que les policiers qui obtenaient un score bas sur l'échelle Hs (hypocondrie), dans ce cas-ci, étaient en lien avec une bonne performance au travail.

Dans une tentative de validation du Inwald Personality Inventory (IPI), Inwald et Shusman (1984) découvrirent que l'échelle « passage à l'acte » comprenant les sous-échelles « problèmes avec la loi », « difficultés dans le travail » et « drogue », était en lien avec un comportement négatif sur huit critères de performance sur neuf.

Dans une autre recherche de Shusman et al. (1984), les conclusions rapportent que onze échelles du IPI permettent de distinguer les recrues qui abandonneraient leur formation en cours de route versus ceux qui iraient jusqu'à travailler dans un corps de police.

Dans leurs travaux, Scogin et al.(1995) ont utilisé le MMPI et le IPI pour mettre à l'épreuve l'existence d'un lien entre la personnalité et la performance dans le travail. Leur conclusion fut que le IPI permettait de faire de meilleures et de plus justes prédictions. De plus, ils ont noté que dix-sept échelles du IPI qui, une fois combinées, suggéraient un mode de fonctionnement négatif.

Mufson et Mufson (1998) ont également utilisé le IPI pour vérifier le lien avec la performance au travail pour des policiers de zone rurale. Quatre échelles permettaient de voir un tel lien. D'abord, les policiers qui étaient jugés comme performants par leurs supérieurs obtenaient un score significativement plus élevé sur les échelles RT (type rigide) et TA (type a). Ensuite, les policiers qui étaient jugés comme « à problèmes » par

leurs supérieurs obtenaient un score élevé sur les échelles DV (violation au code de sécurité routière) et LA (manque d'affirmation). De plus, une fois mises ensemble, les échelles RG, DV et LA ont permis de prédire les cas des 77% policiers performants et de 67% des policiers à problèmes.

Dans une autre étude longitudinale au quatre ans et demie, Pugh (1985) utilisa le CPI pour démontrer des différences de profil de personnalité entre trois groupes de policiers recrues. Les entraîneurs et les supérieurs de l'école avaient à classer les recrues selon leur performance: hautement performant, moyennement performant et faiblement performant. Après deux ans de travail dans un corps policier, ces recrues devaient compléter à nouveau le CPI. Une échelle permet de différencier les trois groupes soit « capacité d'acquérir un statut ». Les sujets étaient de nouveaux conviés à faire le CPI mais cette fois après 4½ ans de travail. D'autres échelles de mesure ont permis cette fois-ci de différencier les sujets des trois groupes: « bien-être », « responsabilité » et « socialisation ». Cette étude est intéressante du fait qu'elle démontre l'existence de différences au niveau de la personnalité en lien avec la performance au travail et elle permet également de constater que la personnalité tend à changer selon le temps où l'individu se situe au niveau de sa carrière. En effet, cela suggère que les policiers performants mettent plus d'énergie à tenter de s'intégrer à leur nouveau milieu de travail, à être reconnus comme membre du groupe et, qu'une fois cette étape franchie, ils investissent leurs énergies directement dans leur tâche.

Pour leur méta-analyse, Barrick et Mount (1991) ont recensé toutes les études qui ont été réalisées et qui visaient à faire état d'une relation entre la personnalité et la performance au travail. Cinq groupes de professions ont été formés dont un composé de

policiers et comptant pour 13 % de l'échantillon total. Ils ont transformé chacune des échelles des tests recensés de façon à obtenir une seule définition de la personnalité, celle du modèle des cinq grands facteurs. La conclusion qu'ils tirent de leur recherche est que le facteur « conscience » est un prédicteur valide de performance au travail pour tous les groupes à l'étude. En fait, il était le facteur avec la plus forte corrélation ($r = 0,22$).

Salgado (1997) a repris la même méthodologie que celle de Barrick et Mount (1991) mais avec un échantillon différent, dans la communauté européenne. Il en arrive à la même conclusion; le facteur « conscience » est un prédicteur valide de performance au travail pour tous les groupes. Ces résultats sont intéressants puisqu'ils ajoutent une certaine constance à la théorie. De plus, un second facteur apparaît comme prédicteur de performance au travail dans la recherche de Salgado (1997), soit le facteur « névrosisme ».

Une autre méta-analyse vient corroborer ces données soit celle de Hough et al. (1990). Une fois encore le facteur « conscience » fut un prédicteur valide de performance au travail pour tous les groupes à l'étude.

Une méta-analyse réalisée par Tett et al. (1991) vient toutefois contredire les résultats obtenus des précédentes méta-analyses. Les résultats de la recherche amènent les auteurs à affirmer que tous les facteurs, exception faite du facteur « conscience », sont des prédicteurs valides de performance au travail.

Dans une recherche visant à démontrer un lien entre les traits de personnalité tel que définis par le modèle des cinq grands facteurs avec des facteurs reliés au succès intrinsèque et extrinsèque dans l'emploi, Judge et al. (1999) ont conclu que le facteur

« conscience » est relié de façon positive au succès intrinsèque et extrinsèque et que le facteur « névrosisme » est relié négativement au succès extrinsèque.

Enfin, Black (2000) utilisa le NEO-PI-R avec des aspirants policiers comme sujets. À leur entrée à l'école de police, on soumettait le test NEO-PI-R aux aspirants. Les critères de performance furent obtenus au bout des vingt-deux semaines d'entraînement de base. Dix-sept épreuves furent retenues comme critères de performance dont les résultats académiques. Il en ressort deux grandes conclusions. Premièrement pour les traits de haut niveau, trois facteurs des cinq grands sont en lien avec la performance soit le facteur « névrosisme » (négatif), « extraversion » (positif) et « conscience » (positif). Ensuite, par rapport aux traits de deuxième niveau, alors que les facteurs « névrosisme » et « extraversion » ont chacun deux facteurs sur six en lien avec la performance, le facteur « conscience » voit six facteurs sur six en lien avec la performance.

Par contre, plusieurs auteurs n'ont pas trouvé de lien entre la personnalité et la performance au travail, ou à tout le moins, leurs résultats ne leur permettent pas d'affirmer l'existence d'un tel lien entre ces deux variables.

Locke et Hulin (1962) ont vérifié la validité des recherches ayant pour but de mettre en lien le Activity Vector Analysis (AVA) et la performance au travail. Dix-huit études furent ainsi vérifiées. Leur conclusion est que les dix-sept études qui affirmaient avoir trouvé un lien avaient des problèmes d'ordre méthodologique et furent ainsi déclarées non valides. Ceci met un bémol quant aux résultats des recherches répertoriées. En fait, une seule recherche fut déclarée comme valide et les résultats de celle-ci ne permettaient pas de croire à la présence d'un lien entre la personnalité tel que mesurée par

le AVA et la performance au travail. Locke et Hulin (1962) affirment que ces résultats parlent d'eux-mêmes. Pour eux, « les recherches effectuées jusqu'alors et utilisant le AVA ont échoué dans la démonstration d'une quelconque utilité pratique comme outil de sélection pour le travail » (Locke et Hulin, 1962)

Les auteurs terminent leur recherche en se demandant si leurs résultats auraient été semblables s'ils avaient fait le même exercice mais avec tous les instruments mesurant la personnalité.

C'est à partir de cette interrogation que Guion et Gottier (1965) ont fait leur recherche. En tout, dix-neuf tests de personnalité furent examinés. De ces dix-neuf tests, on dénote quatre-vingt-quinze recherches. Il est à noter qu'ils ont également étendu leur recherche à la validation des tests projectifs et à des inventaires spéciaux comme le *Interest Inventories*. Plusieurs conclusions en ressortent. D'abord, tout comme l'avait relevé Locke et Hulin (1962), une grande majorité des recherches ne peuvent être identifiées comme valides. Ceci est dû en grande partie à la méthodologie employée. Et finalement, Guion et Gottier (1965) concluent qu'il n'y a pas d'évidence soutenant que la mesure de la personnalité peut-être recommandée comme un outil pratique pour la sélection de personnel et que ce qui peut justifier l'emploi d'un tel outil est que « dans *quelques* situations, dans *quelques* buts que ce soit, *quelques* mesures de la personnalité peuvent être utiles dans la prédiction » (Guion et Gottier, 1965).

Ghiselli (1973) a refait le même exercice mais en incluant également des mesures autres que la personnalité comme des tests d'aptitudes intellectuelles, des tests d'habiletés spatiales et des tests d'habiletés motrices. De plus, il a distingué l'utilisation des différents

tests en fonction du type d'emploi. La conclusion générale de l'auteur est que la mesure de la personnalité a une validité de prédiction basse ou modérée (dans certain emploi) de la compétence dans un travail donné.

La recherche de Schoenfeld, Kobos et Phinney (1980) s'avère intéressante parce qu'ils voulaient vérifier si deux cliniciens experts dans l'utilisation du MMPI pouvaient arriver à différencier les policiers jugés acceptables de ceux jugés inacceptables par leur supérieur. Les conclusions en sont que les juges n'ont pas réussi à discerner clairement les deux groupes de policiers selon leur profil de personnalité plus que ne l'aurait fait la chance (probabilité de 50%). Ce qui est particulier dans cette étude n'est pas tant ce résultat que celui de leur première étape de la recherche et consistant à comparer les profils de personnalité des deux différents groupes. En effet, on remarque que les deux groupes affichent un profil quasi-identique ce qui leur fait dire qu'il n'y a pas de différence significative entre les policiers jugés acceptables et ceux jugés inacceptables.

Schmitt et al. (1984) ont effectué une méta-analyse visant à vérifier la validité des études comprises entre 1964 et 1982. Une de leurs hypothèses était de vérifier la validité de différents types de prédicteurs de performance tel la personnalité et les habiletés cognitives. La conclusion qu'ils font à propos de la personnalité est en accord avec les études de Ghiselli (1973) et de Guion et Gottier (1965), à savoir que la personnalité a une validité de prédiction de la performance assez basse ($r = 0,21$).

Enfin, Hurtz et Donovan (2000) ont fait une méta-analyse en recensant les recherches visant à démontrer une relation entre la personnalité telle que mesurée par le NEO-PI-R et la performance au travail. Leurs travaux se veulent également une critique

des analyses de Barrick et Mount (1991), Mount et Barrick (1995) et de Salgado (1997). Ils reprochent à ces auteurs leurs interprétations plus que positives concernant la valeur de prédiction du facteur « conscience ». Selon Hurtz et Donovan (2000), les résultats (r variant de 0,22 à 0,31) de leurs études ne leur permettaient pas un tel enthousiasme. Concernant les résultats de Hurtz et Donovan (2000), ceux-ci vont dans le même sens des autres méta-analyses, le facteur « conscience » est celui qui obtient la plus forte corrélation ($r = 0,20$). Les auteurs concluent que ce facteur a une validité de prédiction variant de faible à modérée.

Peu d'études font état d'un lien significatif entre le profil de personnalité tel que mesuré par le 16 PF et la performance au travail des policiers. Cependant, un certain profil semble se dégager. Le bon policier ou policier typique serait auto-discipliné (facteur de second-ordre mesuré par les échelles G et Q3), hardi en société (H), extraverti (A, F, H, Q2) ainsi que froid et critique (A, I, M) (Eber, 1991; Lorr et Strack, 1994).

Une synthèse des travaux précédents met en lumière des différences quant aux caractéristiques de personnalité identifiées et quant à leurs mesures. De plus, la plupart des études voulant démontrer un lien entre la personnalité et le travail de policier visaient à établir une validité prédictive aux traits de personnalité. Les différentes interprétations des résultats découlent non pas de la grandeur des coefficients de corrélation calculés, mais bien de la perspective d'interprétation. En effet, la plupart des recherches voulant établir ce lien font état de coefficients de corrélation significatifs variant de 0,20 à 0,30. Ces mêmes coefficients de corrélation interprétés dans un contexte de validité prédictive, tout en demeurant significatifs, ne sont cependant pas assez élevés pour soutenir une telle validité.

Dans ces circonstances, la présente recherche vise à examiner l'influence possible de la personnalité sur la performance du travail des policiers, non pas en terme de relation mais bien en terme de différences. C'est ainsi que se pose la question générale à savoir si les policiers jugés performants ont un profil de personnalité différent des policiers jugés moins performants.

Hypothèses :

D'une façon plus précise, on éprouvera la valeur des hypothèses suivantes énoncées à partir des recherches citées plus hauts :

1. Les policiers jugés performants ont un niveau de « conscience » plus grand que celui des policiers jugés moins performants.
2. Les policiers jugés performants ont un niveau « d'extraversion » plus grand que celui des policiers jugés moins performants.
3. Les policiers jugés performants ont un profil de personnalité au 16 PF différent des policiers jugés moins performants.
4. Les policiers jugés performants ont un profil de personnalité au Gordon différent des policiers jugés moins performants.

Méthode :

Toutes les données relatives à la présente étude sont fournies par le Centre d'Appréciation du Personnel Policier (CAPP) situé à l'École Nationale de Police du Québec, qui garantit la confidentialité des données. Les participants pour cette étude sont des policiers qui souhaitent obtenir un poste de gestion ou de supervision et plus particulièrement nommés de niveau 2 par le CAPP. Plus précisément, les postes de niveau 2 retenus sont ceux de : capitaine aux opérations policières, assistant responsable de patrouille, adjoint-administrateur, officier supérieur hiérarchique, directeur des opérations, capitaine aux enquêtes, adjoint aux opérations, officier responsable, lieutenant et officier.

Pour toutes ces fonctions, les policiers doivent se soumettre à divers tests tel que des tests de connaissances, d'aptitudes, de psychomotricité, d'intérêts, de stress, de mises en situation (APS) ainsi qu'à des tests de personnalités (16 PF et le Gordon Personal Profile Inventory). Suite à l'analyse de ces résultats, le CAPP émet ses recommandations quant à la promotion possible. Nous savons qu'un policier qui obtient une note de 60% et plus lors de l'APS se voit automatiquement recommandé. Selon le CAPP, une note de 60% ou plus est gage de performance au travail. On utilise donc cette note de 60% ou plus du CAPP comme critère de composition des groupes jugés performants et moins performants. D'une façon plus précise, les candidats à une promotion qui ont obtenu un résultat de 60% et plus composent le groupe des sujets jugés performants et ceux ayant obtenus un score de 59,99% et moins forment le groupe des sujets jugés moins performants. C'est le personnel du CAPP qui fournit les données, en préservant

l'anonymat des sujets, des différentes mesures prises. Ainsi, les expérimentateurs n'ont comme données que les résultats des deux tests de personnalité (16 PF et Gordon) et la note à l'APS.

Analyse :

Essentiellement, des analyses de différences de moyennes seront effectuées pour chacune des trois mesures de la personnalité : une première pour chacun des facteurs de l'approche des cinq grands traits, une deuxième pour chacun des facteurs mesurés par le 16 PF et une troisième pour chacun des traits mesurés par le Gordon.

Comme nous n'avons pas de mesure directe de la personnalité du modèle des cinq grands facteurs, nous devons assigner chaque échelle du 16 PF au facteur du modèle des cinq grands le mesurant le mieux. Pour effectuer ce travail, nous utilisons la méthode élaborée par Goldberg (2001) qui a déjà effectué cette tâche (appendice A).

La présente étude se complétera par l'observation des relations entre chacun des facteurs et l'évaluation de la performance au travail telle que mesurée par le CAPP dans le but de les comparer à ceux obtenus par d'autres études.

Résultats :

Les tests de comparaison de moyenne ont révélé des résultats intéressants. Parmi toutes les échelles de personnalité du 16PF, seule l'échelle « cyclothymie » a permis de relever une différence de moyenne significative (tableau I). En effet, l'analyse révèle que

les sujets du groupe n'ayant pas réussi les tests de mise en situation ($M = 14,15$) obtiennent une moyenne inférieure à celle du groupe ayant réussi les tests de mise en situation ($M = 16,36$), $t(83) = 2,48$, $p < ,05$.

Insérer tableau I ici

Les échelles du 16PF étant regroupées pour former les facteurs du modèle des cinq grands traits, l'analyse met en lumière la présence de différences de moyennes significatives pour le facteur « agréabilité » (tableau II). Les sujets du groupe n'ayant pas réussi les tests de mise en situation ($M = 10,43$) obtiennent une moyenne inférieure à celle des sujets du groupe ayant réussi les tests de mise en situation ($M = 12,07$), $t(83) = 2,19$, $p < ,05$.

Insérer tableau II ici

Pour le Gordon Personal Profile Inventory, seule l'échelle « responsabilité » (R) a permis d'observer une différence de moyenne significative (tableau III). Les sujets du groupe n'ayant pas réussi les tests de mise en situation ($M = 26,87$) obtiennent une

personnalité de policiers recommandés versus non-recommandés

moyenne inférieure aux sujets ayant réussi les tests de mise en situation ($M = 27,91$),
 $t(223) = 2,29, p < ,05$.

Insérer tableau III ici

Les coefficients de corrélations calculés entre les échelles du 16 PF et les résultats obtenus à l'APS appuient les observations faites au niveau des comparaisons de moyennes. Avec le 16PF d'abord (tableau IV), l'analyse a démontré la présence de relation significative entre l'échelle « cyclothymie » et les tests de mise en situation, $r(85) = 0,262, p < 0,05$.

Insérer tableau IV ici

D'autre part, les coefficients de corrélations calculés entre chacun des cinq grands facteurs et les résultats obtenus à l'APS (tableau V) permettent d'observer une relation significative avec le facteur « agréabilité ».

Insérer tableau V ici.

Finalement, les coefficients de corrélation calculés entre les échelles de personnalité du Gordon et des résultats à l'APS (tableau VI) font état d'une relation significative avec le facteur « responsabilité ».

Insérer tableau VI ici

Discussion :

Le but de cette recherche était de vérifier l'existence de différences dans certains traits de personnalité selon un critère de performance pour le travail de policier. Les résultats suggèrent l'existence de telles différences. Tout d'abord avec la mesure de personnalité du 16 PF, l'échelle A (cyclothymie) indique une différence de moyennes significatives entre les policiers qui obtiennent une note inférieure ou égale à 59,99% et ceux qui obtiennent une note supérieure ou égale à 60% à l'APS. Donc, selon la définition de la personnalité du 16 PF, les policiers les plus performants aux tests de mises en situation (APS) sont faciles à vivre, généreux, aiment s'associer aux activités de groupe, sont plus ouverts et ils sont plus faciles d'approche. En revanche, les policiers les moins performants aux tests de mises en situation (APS) sont plutôt réservés, détachés, présentent un esprit critique ainsi qu'un certain niveau de froideur.

Les échelles F (dynamisme) et Q2 (indépendance) n'ont pas atteint le seuil de signification voulu mais elles s'en approchaient avec un p respectif de 0.08 et de 0,065. Ces résultats sont intéressants puisque ces échelles mesurent un aspect de la personnalité assez semblable à l'échelle A (cyclothymie). Ainsi donc, les policiers les plus

performants aux tests de mises en situation sont plus insouciantes, étourdis, gais, enthousiastes (échelle F), plus sociables et aiment s'intégrer à des groupes (échelle Q2). À l'inverse, les policiers les moins performants aux tests de mises en situation sont introspectif, moins communicatif (échelle F), introvertie et habitué à prendre seule ses propres décisions (échelle Q2).

Il est intéressant de noter que les échelles A, F et Q2 font partie du facteur de second ordre « extraversion » du 16 PF. Ce facteur comprend également l'échelle H qui ne s'est pas révélée utile pour différencier les deux groupes de policiers de cette étude. Ainsi, comme dans l'étude de Eber (1991), il semble se dégager de la présente recherche que les policiers qui ont obtenu les meilleurs résultats aux tests de mise en situation sont plus extravertis que ceux qui ont obtenu de moins bonnes performances.

Parallèlement, lorsque nous interprétons les résultats en termes de la personnalité telle que définie par le modèle des cinq grands facteurs, le facteur « agréabilité » est celui qui permet de voir des différences significatives entre les deux groupes de policiers. Donc, selon la théorie des cinq grands, les policiers les plus performants aux tests de mises en situation (APS) sont plus courtois, flexibles, coopératifs, tolérants, altruistes, sympathiques et ils sont dignes de confiance. Hurtz et Donovan (2000) avaient trouvé que le facteur « agréabilité » était en lien avec la performance pour les emplois qui demandent des relations interpersonnelles, ce qui s'avère juste avec les sujets de la présente recherche. Aussi, le facteur « agréabilité » avait été trouvé significatif avec le critère de performance « entraînement » dans les recherches de Hough et al. (1990), Barrick et Mount (1991) et de Salgado (1997). Les auteurs expliquent ce lien par le fait que toute situation d'entraînement demande des échanges sociaux importants. Ce résultat

est conséquent avec ceux du 16 PF puisque le facteur « agréabilité » des cinq grands est composé de deux échelles du 16 PF dont l'échelle A, la seule qui était significative.

Étonnamment, bien que nous pouvons affirmer que les policiers les plus performants aux tests de mise en situation sont « extravertis » du point de vue du facteur de second ordre du 16 PF (échelles A, F, Q2 et H), nous ne pouvons soutenir cette thèse du point de vue de l'approche des cinq grands facteurs. Bien que le facteur « extraversion » des cinq grands fut la deuxième corrélation la plus élevée.

Également, il est intéressant de noter qu'il n'y a pas de différences significatives entre les deux groupes de policiers pour le facteur « conscience » des cinq grands traits. De même, lors d'une analyse de corrélation, ce facteur obtient un r de 0.046 seulement. Ce résultat en fait le deuxième plus faible. Nous retrouvons dans l'ordre les facteurs « agréabilité » ($r = 0,233$), « extraversion » ($r = 0,073$), « névrosisme » ($r = 0,056$), « conscience » ($r = 0,046$) et enfin le facteur « ouverture » ($r = 0,022$). Seul le facteur « agréabilité » a atteint un seuil de signification de 0,05.

De façon théorique, un r si peu élevé du facteur « conscience » peut s'expliquer par l'échantillon lui-même. En effet, les sujets retenus pour l'étude sont des policiers qui occupent déjà un poste élevé dans la hiérarchie policière et qui désirent obtenir un grade plus élevé. Nous pouvons donc supposer que ceux-ci possèdent déjà un haut niveau des caractéristiques qui définissent le facteur « conscience » telle l'autodiscipline, l'ordre, l'organisation et la conscience professionnelle. Cette façon d'interpréter ce résultat est réconfortante, car elle permet d'envisager que les policiers qui occupent déjà un poste de gestion policière possèdent de telles qualités. Mais qu'à un niveau supérieur de la

hiérarchie, ce sont d'autres critères que ce facteur de personnalité qui permettent de différencier les policiers les plus performants des moins performants.

Au sujet des résultats obtenus avec le Gordon, une échelle a permis de voir une différence significative entre les deux groupes de policiers, soit l'échelle « responsabilité » (R) . Ces résultats permettent d'affirmer que les policiers les plus performants aux tests de mises en situation ont des résultats supérieurs à l'échelle responsabilité. Bien qu'elles n'aient pas atteint un taux de signification statistique, l'échelle « stabilité émotionnelle » (E) ($p = 0,051$) ainsi que l'échelle « vigueur » (V) ($p = 0,085$) permettent de constater une certaine tendance de différence entre les deux groupes. Les policiers plus performants aux tests de mises en situation auraient donc tendance à être plus dynamiques et stable émotionnellement..

Les résultats des analyses de corrélation avec le Gordon permettent d'observer un lien statistiquement significatif entre l'échelle « responsabilité » (R) et les résultats à l'APS. Cependant, ce coefficient de corrélation significatif ($r = 0,152$) n'est pas assez élevé pour conclure à un apport de ce trait à la mesure de la performance à l'APS.

Une conclusion générale se dégage de l'observation des relations entre les résultats du 16 PF et du modèle des cinq grands facteurs à savoir que les policiers qui possèdent le plus d'habiletés sociales sont plus performants aux tests de mises en situation.

À la vue de nos analyses, nous pouvons affirmer qu'une échelle du 16 PF (cyclothymie) et du Gordon (responsabilité) ainsi qu'un des facteurs de personnalité des cinq grands (agréabilité) nous permettent de voir des différences significatives entre les

policiers qui obtiennent une note inférieure ou égale à 59,99% et ceux qui obtiennent une note supérieure ou égale à 60%. Nous devons ajouter que la valeur de prédiction de ces échelles pour la performance aux tests de mises en situation varie de faible à modérée.

En résumé, les résultats de l'étude ne soutiennent pas les deux premières hypothèses énoncées. En effet, à partir des résultats des cinq grands facteurs, on ne peut affirmer que les policiers jugés performants à l'APS ont un niveau de « conscience » et « d'extraversion » plus grand que les policiers jugés moins performants à l'APS. Par contre, les données de la recherche soutiennent très faiblement les troisième et quatrième hypothèses. En effet, un seul facteur du 16 PF (cyclothymie) permet d'observer une différence entre les deux groupes de policiers tout comme un seul facteur du Gordon (responsabilité) le fait également.

Limitations :

Plusieurs limitations à cette recherche doivent être soulignées. Une de celles-ci concerne la mesure de personnalité du modèle des cinq grands facteurs. Bien que la transformation des échelles du 16 PF en facteurs des cinq grands a déjà été faite dans plusieurs recherches, on pourrait toujours s'interroger sur la précision d'une telle procédure. Pour corriger cette limite, l'utilisation d'un test de personnalité spécialement fait pour cette définition de la personnalité comme le NEO-PI-R aurait été plus approprié. Une deuxième limite vient du groupe à l'étude. En effet, nous pouvons voir la hiérarchie policière comme un entonnoir. Plus les policiers avancent en hiérarchie, plus il est plausible de penser que les sujets se ressemblent. Les sujets à l'étude étaient tous des policiers qui passaient les tests en vue de l'obtention d'un poste de niveau deux. Il aurait

été d'intérêt d'effectuer les mêmes analyses pour les policiers qui veulent obtenir un poste de niveau un. Malheureusement, la banque de données du CAPP ne nous a pas permis d'amasser un nombre suffisant de sujets pour effectuer ces analyses.

Conclusion :

Avec les résultats obtenus, la présente étude s'intègre bien à l'état actuel des données concernant la personnalité et la performance pour le travail de policier. Notamment au niveau de la diversité des résultats trouvés dans ce domaine. En effet, comme nous l'avons vu dans le contexte théorique, il semble difficile de déterminer un ou des traits de personnalité qui soit en lien avec la performance au travail. Malgré cet état des faits, la question de la personnalité en lien avec la performance au travail de policier est devenu un véritable acharnement de la part des chercheurs, acharnement renouvelé depuis l'apparition du modèle des cinq grands facteurs. Il est vrai que ce modèle a démontré que le facteur « conscience » se retrouve souvent en lien avec la performance au travail mais quelle force devons-nous réellement donner à ce lien? En effet, les corrélations entre le facteur « conscience » et la performance au travail ont rarement dépassé 0,25. Nous rejoignons la pensée de Hurtz et Donovan (2000) à savoir que nous devons relativiser la force de ce lien.

Finalement, bien que la question du lien entre la personnalité et la performance au travail soit intéressante, les résultats de notre étude ainsi que ceux de l'ensemble des recherches effectuées dans ce domaine nous laissent perplexes quant à son lien réel.

Références

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Bartol, C. R. (1982). Psychological characteristics of small-town police officers. *Journal of Police Science and Administration*, 10, 190-192.

Bartol, C. R. (1991). Predictive validation of the MMPI for small-town police officers who fail. *Professional Psychology : Research and Practice*, 22, 127-132.

Black, J. (2000). Personality testing and police selection: Utility of the Big Five. *New Zealand Journal of Psychology*, 29, 2-9.

Eber, H. W. (1991). Good cop includes bad cop: A supplementary concept of police brutality. Paper presented at the Annual Meeting of the Society of Multivariate Experimental Psychology, Albuquerque, NM.

Fraser, A. W. (1949). A study of the standards and methods of selection used by the R.C.M.P. Unpublished master's thesis, University of Alberta.

Ghiselli, E. E. (1973). The validity of aptitudes tests in personnel selection. *Personnel Psychology*, 26, 461-477.

Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality trait. *American Psychologist*, 48, 26-34.

Goldberg, L. R. (2001). A comparason between 16 scale's in Cattell's 16 Personality Factors Questionnaire (16 PF) and the corresponding 16 preliminary IPIP scales measuring similar construct. Site web: [www.http://ipip.ori.org/new_home.htm](http://ipip.ori.org/new_home.htm)

Goldstein, B. (1975). *Screening for emotional and psychological fitness in correctionnal officer hiring*. Washington, DC: Ressource Center on Correctionnal Law and Legal Services.

Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.

Hiatt, D., & Hargrave, G. E. (1988). MMPI profiles of problem peace officers. *Journal of Personality Assessment*, 52, 722-731.

Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion-related validities of personality construct and the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.

Inwald, R. E., & Shusman, E. J. (1984). The IPI and MMPI as predictors of academy performance for police recruits. *Journal of Police Science and Administration*, 12, 1-11.

Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-650.

Kates, S. L. (1950). Rorshach responses, strong blank scales, and job satisfaction among policemen. *Journal of Applied Psychology*, 34, 249-254.

Levy, R. J. (1967). Predicting police failures. *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 58, 265-276.

Locke, E. A., & Hulin, C. L. (1962). A review and evaluation of the validity studies of activity vector analysis. *Personnel Psychology*, 15, 25-42.

Lorr, M., & Strack, S. (1994). Personality profiles of police candidates. *Journal of Clinical Psychology*, 50, 200-207.

Marsh, S. H. (1962). Validating the selection of deputy sheriffs. *Pub. Personnel Rev.*, 23, 41-44.

Morin, E. E. (1996). *Psychologie au travail*. Montréal : Gaétan Morin Éditeur.

Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The big five dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in Personnel and Human Ressources Management*, 13, 153-200.

Mufson, D. W., & Mufson, M. A. (1998). Predicting police officer performance using the Inwald Personality Inventory : An illustration from Appalachia. *Professional Psychology : Research and Practice*, 29, 59-62.

Peterson, M. H., & Strider, F. D. (novembre 1968). *Psychiatric screening of policemen*, paper presented at the Midwest Divisional Meeting of the American Psychiatric Association, Chicago, IL.

Pugh, G. (1985). The California Psychological Inventory and police selection. *Journal of Police Science and Administration*, 13, 172-177.

Rappaport, D. (1945). *Diagnostic psychological testing*, volume 1. New-York : Waverly Press.

Rhead, C., Abrams, A., Trosman, H., & Margolis, P. (1973). The psychological assessment of police candidates. *American Journal of Psychiatry*, 124, 133-138.

Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.

Schoenfeld, L. S., Kobos, J. C., & Phinney, I. R. (1980). Screening police applicants: A study of reliability with the MMPI. *Psychological Reports*, 47, 419-425.

Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Meta-analysis of validity studies published 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37, 407-422.

Scogin, F., Schumacher, J., Gardner, J., & Chaplin, W. (1995). Predictive validity of psychological testing in law enforcement settings. *Professional Psychology : Research and Practice*, 26, 68-71.

Shusman, E. J., Inwald, R. E., & Landa, B. (1984). Correction officer job performance as predicted by the IPI and MMPI : A validation and cross-validation study. *Criminal Justice and Behavior*, 11, 309-329.

Simon, W.E., Wilde, V., & Cristal, R. M. (1973). Psychological needs of professional police personnel. *Psychological Reports*, 33, 313-314.

Sterne, D. M. (1960). Uses of the Kuder Preference Record-Personnel with police officers. *Journal of Applied Psychology*, 55, 323-324.

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance : A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.

Tableau I Comparaisons de moyennes des deux groupes pour chacune des échelles du 16 PF.

Variables	Score à L'APS				t	dl.	Sign.
	59,99% et moins (n = 41) ^a		60% et plus (n = 44) ^a				
	M	ÉT	M	ÉT			
Tension (Q4)	6,88	5,23	7,02	4,07	,143	83	,887
Maîtrise de soi (Q3)	14,95	3,69	14,91	3,37	,055	83	,956
Indépendance (Q2)	7,02	5,62	5,02	4,19	1,869	83	,065
Radicalisme (Q1)	18,34	5,01	18,82	6,08	,393	83	,695
Culpabilité (O)	7,76	5,12	7,02	4,54	,700	83	,486
Complexité (N)	8,80	4,39	7,77	4,62	1,055	83	,294
Autia (M)	3,29	3,26	2,52	2,84	1,163	83	,248
Vigilance (L)	9,07	4,25	8,11	4,00	1,072	83	,287
Premsia (I)	6,71	4,13	7,77	5,17	1,046	83	,299
Parmia (H)	14,02	5,52	14,91	4,71	,797	83	,428
Emprise surmoi (G)	18,34	3,26	18,86	1,89	,911	83	,365
Dynamisme (F)	10,20	3,78	11,64	3,72	1,769	83	,080
Domination (E)	16,27	2,06	15,86	3,42	,655	83	,515
Emprise du moi (C)	18,17	2,46	18,68	1,76	1,107	83	,271
Capacité d'apprendre (B)	2,82	4,70	2,95	5,14	,120	79	,905
Cyclothymie (A)	14,15	4,19	16,36	4,06	2,477	83	,015*

^a Pour le facteur « capacité d'apprendre » (B), le nombre de sujets (n) pour le groupe ayant obtenu une note de 59,99% et moins à l'APS est de 39 alors que pour le groupe ayant obtenu 60% et plus, le nombre de sujets est de 42.

* $p < ,05$.

Tableau II Comparaison de moyennes pour les deux groupes pour chacun des facteurs du modèle des cinq grands.

Variables	Score à l'APS				t	dl.	Sign.
	59,99% et moins (n = 41)		60% et plus (n = 44)				
	M	ÉT	M	ÉT			
Ouverture aux Changements	10,82	2,94	10,67	3,66	,202	83	,840
Conscience	16,65	2,98	16,89	2,24	,422	83	,674
Extraversion	11,26	1,42	11,04	1,64	,667	83	,507
Agréabilité	10,43	3,37	12,07	3,54	2,188	83	,032*
Névrosisme	10,47	2,40	10,21	2,31	,508	83	,613

* $p < ,05$.

Tableau III Comparaison de moyennes pour les deux groupes pour chacune des échelles du Gordon.

Variables	Score à l'APS				t	dl.	Sign.
	59,99% et moins (n = 150)		60% et plus (n = 75)				
	M	ÉT	M	ÉT			
Vigueur (V)	28,19	4,23	29,20	3,97	1,729	223	,085
Relation personnelle (P)	26,43	5,11	26,96	4,60	,762	223	,447
Originalité de la Pensée (O)	26,70	4,24	27,63	4,37	1,529	223	,128
Attention (C)	26,75	4,37	26,56	4,06	,320	223	,749
Sociabilité (S)	22,29	4,61	21,47	4,46	1,281	223	,201
Stabilité émotionnelle (E)	25,29	4,45	26,43	3,25	1,959	223	,051
Responsabilité (R)	26,87	3,49	27,91	2,57	2,289	223	,023*
Ascendance (A)	26,33	4,29	26,89	3,83	,956	223	,340

* $p < ,05$.

Tableau IV Coefficients r de Pearson
calculé entre chacune des
échelles du 16 PF et le score
obtenu à l'APS.

	Score à l'APS
Tension (Q4)	,016
Maîtrise de soi (Q3)	-,006
Indépendance (Q2)	-,201
Radicalisme (Q1)	,043
Culpabilité (O)	-,077
Complexité (N)	-,115
Autia (M)	-,127
Vigilance (L)	-,117
Premisia (I)	,114
Parmia (H)	,087
Emprise surmoi (G)	,100
Dynamisme (F)	,191
Domination (E)	-,072
Emprise du moi (C)	,121
Capacité d'apprendre (B)	,014
Cyclothymie (A)	,262*

* $p < ,05$.

Tableau V Coefficient r de Pearson entre chacun des facteurs du modèle des cinq grands et le score obtenu à l'APS.

	Score à l'APS
Ouverture	-,022
Conscience	,046
Extraversion	-.073
Agréabilité	,233*
Névrosisme	-,056

* $p < ,05$.

Tableau VI Coefficient r de Pearson entre chacune des échelles du Gordon et le score obtenu à l'APS.

	Score à l'APS
Vigueur (V)	,115
Relation Personnelle (P)	,051
Originalité de la pensée (O)	,102
Attention (C)	-,021
Sociabilité (S)	-,085
Stabilité émotionnelle (E)	,130
Responsabilité (R)	,152*
Ascendance (A)	,064

* $p < ,05$.

Appendice A

Comparaison entre les échelles du 16 PF et du IPIP (International Personality Item Pool)
ainsi que chacun des facteurs du modèle des cinq grands.

Big Five	IPIP	16 PF
Extraversion	Friendliness Openness Assertiveness Gregariousness Sociability	Social boldness Privateness Dominance Liveliness Self-reliance
Agreeableness	Warmth Sensitivity	Warmth Sensitivity
Conscientiousness	Orderliness Dutifulness	Perfectionism Rule- conscientiousness
Neuroticism	Security Self-esteem Calmness Trust	Emotional stability Apprehension Tension Vigilance
Openness	Complexity Intellect Imagination	Openness to change Reasoning Abstractedness